

Työhyvinvointikoulutusta organisaation ja yksilön eduksi

[Huhtamäki Aino-Mari](#), [Pesonen Annukka](#), [Puotiniemi Maria](#)

11.9.2014 ::

Metatiedot

Nimeke: Työhyvinvointikoulutusta organisaation ja yksilön eduksi

Tekijä: Huhtamäki Aino-Mari; Pesonen Annukka; Puotiniemi Maria

Aihe, asiasanat: esimiestyö, koulutus, organisaatiot, työelämä, työhyvinvointi, työilmapiiri, työyhteisöt, työympäristö, täydennyskoulutus, valmentaja

Aihe, luokitus: 38.6

Tiivistelmä: Oulun ammattikorkeakoulussa on järjestetty alueen organisaatioille Työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelmaa. Koulutusohjelma syntyi alueen yritysten ja organisaatioiden tarpeesta kehittää työhyvinvointiaan.

Koulutuksista saadun palautteen perusteella koulutusta on kehitetty edelleen moniammatillisesti opettajien ja alueen asiantuntijoiden voimin. Tuloksena on positiiviseen psykologiaan ja kokonaisvaltaiseen työhyvinvointinäkemykseen pohjautuva monialainen työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelma. Siihen osallistuneet saavat monipuolisia valmiuksia työyhteisöjensä ja -organisaatioidensa työhyvinvoinnin edistämiseen.

Yhtenä koulutuksen punaisena lankana on alusta pitäen ollut työhyvinvointisuunnitelman laatiminen omaan työorganisaatioon. Työhyvinvointisuunnitelman on tarkoitus toimia työhyvinvoinnin johtamisen ja kehittämisen välineenä sekä työhyvinvointivalmentajan oman työn suunnittelun ja toteuttamisen työkaluna. Koulutusohjelma onkin auttanut alueen työyhteisöjä parantamaan olemassa olevia toimintamallejaan sekä edistämään työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin kautta myös kilpailukykyään.

Koulutuksesta saadun palautteen perusteella työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelmalla on ollut konkreettista vaikutusta alueen työyhteisöihin. Koulutuksessa saatu oppi, oman ymmärryksen lisääntyminen ja työhyvinvoinnin asiantuntijuus eivät ole jääneet vain yksilötasolle, vaan työhyvinvointivalmentajat ovat soveltaneet oppimaansa aktiivisesti oman organisaationsa käytäntöihin. Varmuuden ja rohkeuden lisääntyminen ovat ohjanneet työhyvinvointivalmentajia muun muassa työhyvinvointikartoitusten organisoimiseen ja kehittämiskohteiden tunnistamiseen organisaatioissaan, työhyvinvointisuunnitelman tekemiseen sekä inhimillisten asioiden huomioimiseen organisaatiomuutoksissa.

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

Aikamääre: Julkaistu 2014-09-11

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2014091044597>

Kieli: suomi

Suhde: <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

Oikeudet: Julkaisu on tekijänoikeussäännösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

Näin viittaat tähän julkaisuun

Huhtamäki, A., Pesonen, A. & Puotiniemi, M. 2014. Työhyvinvointikoulutusta organisaation ja yksilön eduksi. ePooki. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 10. Hakupäivä 12.9.2014. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2014091044597> (<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2014091044597>).

Työhyvinvointi rakentuu muun muassa hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä työ kulttuurista. Työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelma syntyi alueen yritysten ja organisaatioiden tarpeesta kehittää työhyvinvointiaan. Koulutuksen tavoitteena on vastata henkilöstön jaksamiseen, johtamiseen ja viestintään. Koulutus tuottaa työhyvinvoinnin asiantuntijoita ja kehittäjiä alueen yritysten ja organisaatioiden käyttöön.



Koulutuksen tausta

Työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelma syntyi alueen yritysten ja organisaatioiden tarpeesta kehittää työhyvinvointiaan. [Voimaa ossaamisesta! -hanke](http://www.oamk.fi/hankkeet/voimaaossaamisesta/) (<http://www.oamk.fi/hankkeet/voimaaossaamisesta/>) aloitti koulutuksen yhteistyössä Tampereen yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Synergosin kanssa. Kysyntä alueella oli niin suurta ja vastaanotto innostunutta, että koulutusta päätettiin kehittää toteutettavaksi jatkossa pääosin Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) omien opettajien voimin. Näin voitiin taata koulutuksen jatkuvuus hankkeen päättymisen jälkeenkin.

Koulutuksen kehittämiseksi kerättiin palautetta kaikista toteutetuista koulutuksista. Lisäksi syksyllä 2012 tehtiin laajempi kysely koulutukseen vuonna 2011 osallistuneille. Palautteen pohjalta koulutusta on kehitetty edelleen moniammatillisesti Oamkin opettajien ja alueen asiantuntijoiden voimin. Tuloksena on positiiviseen psykologiaan ja kokonaisvaltaiseen työhyvinvointinäkemykseen pohjautuva monialainen työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelma. Siihen osallistuneet saavat monipuolisia valmiuksia työyhteisöjensä ja -organisaatioidensa työhyvinvoinnin edistämiseen.

Tavoitteena työhyvinvointisuunnitelman laatiminen

Oamkin hallinnoiman Voimaa ossaamisesta! -hankkeen (1.11.2009-30.4.2013) alussa tehtiin laaja alueellinen työhyvinvointikartoitus. Yhtenä tärkeänä osa-alueena nousi esille alueen yritysten ja organisaatioiden tarve työhyvinvoinnin parantamiseen. Työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelmalla lähdettiinkin vastaamaan projektisuunnitelmassa mainittuihin kipupisteisiin, erityisesti henkilöstön jaksamiseen, johtamiseen ja viestintään [\[1\]](#) ([#cite-text-0-0](#)).

Yhdessä Tampereen yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Synergosin ja työhyvinvoinnin professori **Marja-Liisa Mankan** tiimin kanssa suunniteltiin ja rakennettiin tiivis, mutta kattava työhyvinvoinnin koulutus. Sen tavoitteena oli tuottaa työhyvinvoinnin asiantuntijoita ja kehittäjiä alueen yritysten ja organisaatioiden käyttöön.

Yhtenä koulutuksen punaisena lankana onkin alusta pitäen ollut työhyvinvointisuunnitelman laatiminen omaan työorganisaatioon. Työhyvinvointisuunnitelman on tarkoitus toimia työhyvinvoinnin johtamisen ja kehittämisen välineenä sekä työhyvinvointivalmentajan oman työn suunnittelun ja toteuttamisen työkaluna. Koulutusohjelma onkin auttanut alueen työyhteisöjä parantamaan olemassa olevia toimintamallejaan sekä edistämään työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin kautta myös kilpailukykyään (ks. taulukko 1) [\[2\]](#) ([#cite-text-0-1](#)).

Taulukko 1. Työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelmaan vuonna 2011 osallistuneille suunnatulla kyselyllä kartoitettiin ohjelman hyötyjä ja vaikutuksia osallistujille ja heidän työyhteisöilleen

Teema	Hyödyt ja vaikutukset
	Työhyvinvoinnin ymmärtäminen strategisena menestystekijänä
	Kokonaisvaltainen näkemys työhyvinvoinnista
Ajattelun laajeneminen	Kiinnostuksen lisääntyminen

Huomion kiinnittäminen työhyvinvointiasioihin

Oman ymmärryksen vahvistuminen ja lisääntyminen

Vahvuutta ja rohkeutta tehdä työtä työhyvinvoinnin eteen

Varmuus työhyvinvoinnin tärkeydestä

Varmuuden lisääntyminen

Herkempi asioihin puuttuminen

Tunne asian hallitsemisesta

Uusi rooli työhyvinvoinnin asiantuntijana työyhteisössä

Ammattitaidon kehittyminen Oman osaamisen sertifiointi

Hyötyä jatko-opintoihin

Verkostoituminen

Eri toimialojen ja organisaatioiden edustajien (osallistujien) kanssa

Yhteydenpito myös koulutuksen jälkeen

Työhyvinvointikartoituksen organisoiminen ja palautekeskustelut

Työhyvinvointisuunnitelman tekeminen

Konkreettiset toimenpiteet Kehittämiskohteiden tunnistaminen

Oman työhyvinvoinnin kartoittaminen

Inhimillisten asioiden huomioiminen organisaatiomuutoksissa

Kyselyn vastausten perusteella työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelmalla on ollut konkreettista vaikutusta alueen työyhteisöihin. Koulutuksessa saatu oppi, oman ymmärryksen lisääntyminen ja työhyvinvoinnin asiantuntijuus eivät ole jääneet vain yksilötasolle, vaan työhyvinvointivalmentajat ovat soveltaneet oppimaansa aktiivisesti oman organisaationsa käytäntöihin. Varmuuden ja rohkeuden lisääntyminen ovat ohjanneet työhyvinvointivalmentajia muun muassa työhyvinvointikartoitusten organisoimiseen ja kehittämiskohteiden tunnistamiseen organisaatiossaan, työhyvinvointisuunnitelman tekemiseen sekä inhimillisten asioiden huomioimiseen organisaatiomuutoksissa. [\[3\] \(#cite-text-0-2\)](#) [\[2\] \(#cite-text-0-1\)](#)

Työhyvinvointikoulutus elää ajassa

Työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelman kehittäminen ja jatkuvuuden varmistaminen saivat lisäpontta, kun Voimaa osaamisesta! -hankkeessa koottiin keväällä 2013 kehittämistyöryhmä Oamkin omasta opettajakunnasta. Monialaiseen tiimiin saatiin työhyvinvoinnin eri osa-alueiden parissa työskenteleviä opettajia eri yksiköistä. Lisävahvistukseksi tiimin saatiin myös Pohjois-Suomessa vaikuttava työhyvinvoinnin asiantuntija, **Juhani Tarkkonen**.

Työryhmässä käytettiin aluksi paljon aikaa yhteisen arvo- ja tietopohjan luomiselle. Yhteisen ymmärryksen rakentamisen toivottiin tekevän koulutusohjelmasta entistä selkeämmän ja johdonmukaisemman kokonaisuuden. Koko koulutuksen läpäiseväksi punaiseksi langaksi kiteytyi yhteisen keskustelun kautta kokonaisvaltainen näkemys työhyvinvoinnista. Siihen vaikutti vahvasti Juhani Tarkkonen näkemys työhyvinvoinnin organisatorisesta luonteesta, johon koko kehittämis- ja kouluttajatiimi perehdyttiinkin hyvin [\[4\] \(#cite-text-0-4\)](#). Tämän lisäksi jokainen opettaja toi kokonaisuuteen oman erityisosaamisensa ja kokemuksensa työhyvinvoinnin eri osa-alueilta.

Kokonaisvaltainen näkemys työhyvinvoinnista lähtee liikkeelle ajatuksesta, että työhyvinvointiin kuuluu niin yritykseen/organisaatioon, työyhteisöön kuin yksilöönkin liittyviä tekijöitä. Työhyvinvointi rakentuu mm. hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yrityskulttuurista. Kokonaisvaltainen näkemys työhyvinvoinnista pitää sisällään niin työhyvinvoinnin perusteet, sisällöt, määritelmät ja syy-seuraussuhteet, kuin myös strategiat, periaatteet, menettelytavat sekä käytännötkin. Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeisimmin palkatuista johtajista ja esimiehistä muodostuva johtamisjärjestelmä, työhyvinvointiin ”työkalupakkina” vaikuttava työhyvinvointijärjestelmä, organisaatiokulttuuri sekä organisaation sisällä tapahtuva oppiminen. [\[4\] \(#cite-text-0-4\)](#) Näihin kaikkiin osa-alueisiin pureudutaan myös Työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelmassa.

Työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelma onkin vahvasti alueen tarpeista lähtöisin oleva sekä ajassa elävä koulutus. Sitä kehitetään jatkuvasti saadun palautteen pohjalta. Kehittämistyössä hyödynnetään sekä Oamkin omaa työhyvinvoinnin asiantuntemusta että alueella tehtävää vahvaa työhyvinvoinnin tutkimus- ja kehittämistyötä. Myös valtakunnallinen ja kansainvälinen tutkimus ja trendit huomioidaan, kuitenkin pitäen painopiste selkeästi oman alueen yritysten ja organisaatioiden tarpeissa.

Työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelma toteutettiin neljä kertaa Voimaa osaamisesta! -hankkeessa ja keväällä 2014 ensimmäisen kerran hankkeen päättymisen jälkeen. Seuraavan kerran se järjestetään syksyllä 2014.

Lähteet

1. [^][Voimaa osaamisesta!](#) -hankkeen projektisuunnitelma.
2. [^]^{ab}[Vuonna 2011 valmistuneille työhyvinvointivalmentajille maaliskuussa 2012 toteutetun kyselyn vastaukset.](#)
3. [^][Vuosina 2011-14 Työhyvinvointivalmentaja-koulutusohjelmaan osallistuneilta kerätyt kirjalliset palautteet koulutuspäivistä.](#)
4. [^]^{ab}[Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Oy UNlpress ab.](#)